

О.В. Зубович, 4 курс*Научный руководитель – З.И. Кузьменок, м.э.н.**Белорусский государственный экономический университет
(Бобруйский филиал)*

В современных условиях глобализации рынка и конкуренции, сближения различных стран по качественному уровню техники и технологий важнейшим ресурсом организаций являются управленцы, способные быстро реагировать на изменения внешней среды, предлагать новые, нестандартные решения, генерировать оригинальные идеи и предложения, разрабатывать уникальные стратегии. В связи с этим возрастают требования к управленцам, в частности, к их навыкам разработки и реализации нестандартных, инновационных идей и решений на практике, а также к творческому потенциалу организаций и административных структур, так как «творческий потенциал играет ключевую роль в определении места предприятия в информационном обществе» [1].

Под «креативным» стилем понимается такое поведение, которое учитывает необходимость изменения его форм под влиянием проблем, возникших во внешней или внутренней среде, и опирается на знания, умения и творческие способности руководителя.

Управленческая «креативность» - это социально-профессиональная компетенция субъектов деятельности, предполагающая способность к продуктивной активности, результатом которой является формирование новых, нестандартных подходов, технологий и методов осуществления функций по руководству социальными группами и организациями. «Креативная» деятельность приводит к созданию новых знаний и преобразованию их в товары и услуги до возникновения покупательского спроса.

Главной задачей организации управленческого труда является дать будущим специалистам теоретические и практические знания о сущности, содержании организации управленческого труда, ее значимости и связи с другими проблемами развития производства и управления [2].

В работе основное внимание концентрируется на исследовании качеств и потенциала управленческого персонала организации, готовности к инновациям в области управления и на определении главных направлений деятельности по преодолению выявленных нерешенных проблем. Готовность наших организаций к инновациям в области «креативного» менеджмента была апробирована на ИЧПТУП «БАРРО».

Иностранное предприятие «БАРРО» - крупнейший производитель матрацев в Республике Беларусь, по отраслевой принадлежности принадлежит к отрасли мебельной промышленности. Основные направления деятельности организации – это производство пружинных блоков, матрацев.

Действующая организационная структура управления представляет собой систему структурных подразделений, каждое из которых имеет свои четко определенные задачи и конкретные функции.

Для исследования готовности организации к инновациям в области «креативного» менеджмента, был опрошен административно – управленческий персонал ИЧПТУП «БАРРО» г. Бобруйска. Опрос проходил в два этапа. Первое анкетирование проводилось на начальном этапе исследования. Были разработаны анкеты для работников организации.

Респондентам была предложена анкета, где необходимо было указать пол, возраст и образование, а также ответить на вопросы. Среди них 70% мужчин и 30% женщин. Со стажем работы в управлении до 5 лет 20% респондентов, от 5 до 10 лет – 50%, свыше 10 лет – 30%. С высшим образованием оказалось 60%, среднее – специальное имеет 40% респондентов.

На рисунке 1 представлены ответы на вопросы, которые были включены в анкету.

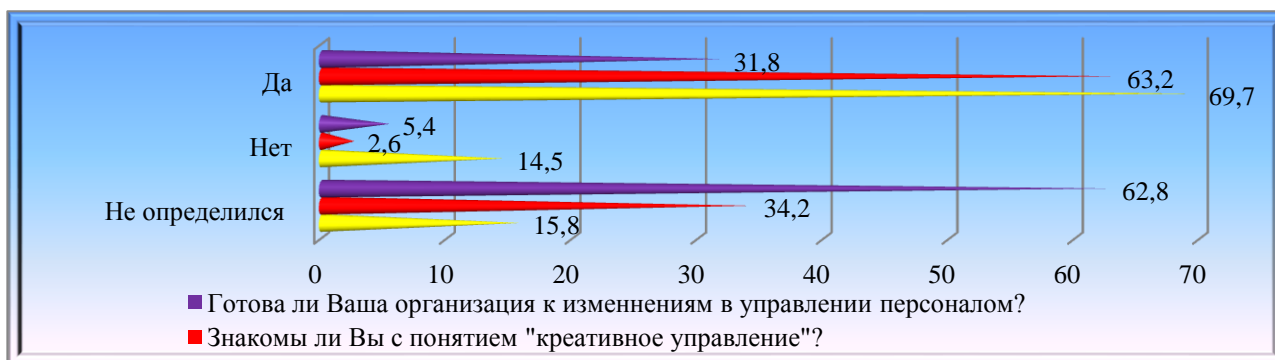


Рисунок 1 – Анализ ответов респондентов ИЧПТУП «БАРРО» в результате проведения анкетирования, %

Опрос показал, что 69,7 % респондентов устраивает организация управления персоналом. В свою очередь, 63,2% опрошенных знакомы с понятием «креативный менеджмент», но 62,8% респондентов всё таки не определились по отношению к готовности изменения в управлении в организации.

В результате проведённых расчётов и опросов были выявлены основные направления повышения эффективности управленческого труда ИЧПТУП «БАРРО». Были обновлены программы переподготовки и повышения квалификации резерва руководителей организации, предусмотрены стажировки на ведущих участках организации. Также возобновилась практика проведения проблемных семинаров для руководителей организации и кадровых служб с участием ведущих специалистов.

На втором этапе исследования после всех названных выше мероприятий было проведено повторное анкетирование. Среди опрошенных респондентов 60% мужчин и 40% женщин. Со стажем работы в управлении до 5 лет 26% респондентов, от 5 до 10 лет – 54%, свыше 10 лет – 20%. С высшим образованием оказалось 68%, среднее – специальное имеет 32% респондентов. На рисунке 2 представлены ответы на вопросы, которые были включены в анкету.

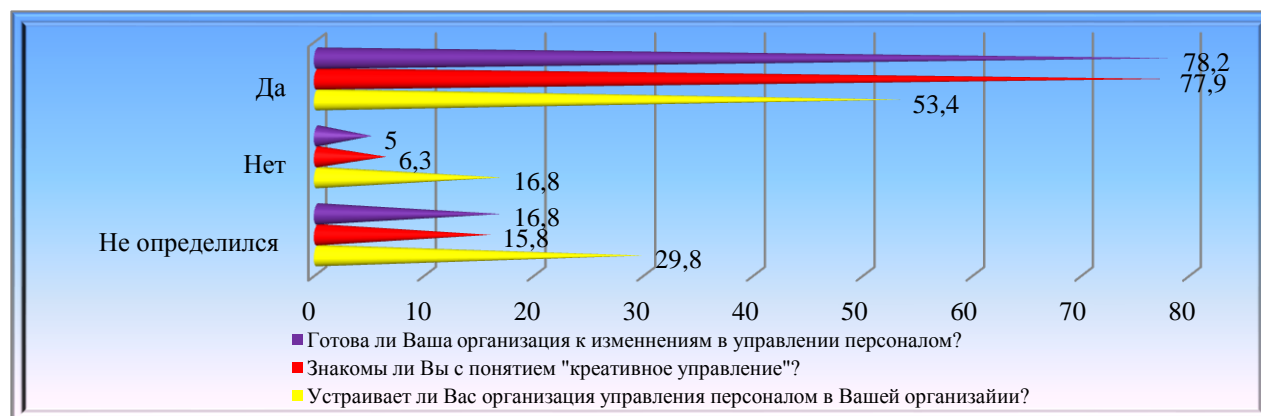


Рисунок 2 – Анализ ответов респондентов ИЧПТУП «БАРРО» в результате проведения анкетирования, %

Опрос показал, что 53,4 % респондентов устраивает организация управления персоналом. В свою очередь, 77,9% опрошенных знакомы с понятием «креативный менеджмент», но 16,8% респондентов всё таки не определились по отношению к готовности изменения в управлении в организации.

Если сравнивать два анкетирования, то можно увидеть положительные изменения данных (рисунок 3).

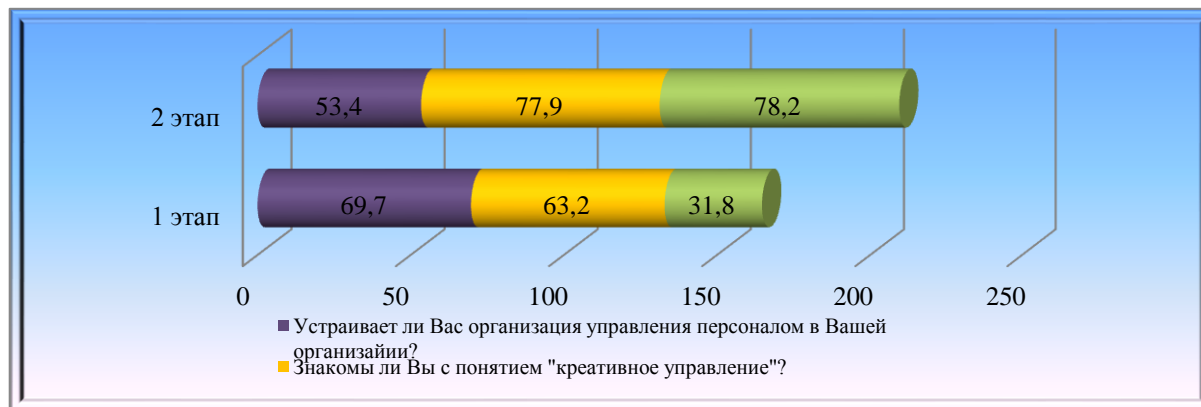


Рисунок 3 – Анализ положительных ответов респондентов ИЧПТУП «БАРРО» в результате проведения анкетирования, %

Количество работников, поддерживающих изменения в управлении персоналом, увеличилось на 46,4% по сравнению с первым анкетированием. Если брать вопрос, касающийся организации управления персоналом, существующей в данный период времени, то видна отрицательная динамика на 16,3%. При рассмотрении вопроса о знакомстве с «креативным менеджментом», можно увидеть положительную динамику на 14,7%.

Таким образом, можно сделать вывод, что ИЧПТУП «БАРРО» готово на инновационность в управлении, что будет способствовать повышению производственно-хозяйственной деятельности организации.

Список использованных источников

1. Батоврина, Е.В. На пути к достижению эффективности управления: способности как факторы успеха управленческой деятельности / Е.В. Батоврина. – 2006. – № 1.
2. Драгомирецкая, Н.М. Проблемы управления / Н.М. Драгомирецкая, Е.С. Кандагура /// Механизм креативного и проектного менеджмента, 2009. – №2. – С.85 – 89.